العنوان:	انعكاسات العدالة التنظيمية في مواجهة الفساد الإداري دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في بلديات البصرة والنجف الأشرف
المصدر:	وقائع المؤتمر العلمي السابع - مظاهر الفساد وإنعكاساتها الإقتصادية والإجتماعية وسبل معالجتها في العراق - كلية الإدارة والإقتصاد بجامعة البصرة - العراق
المؤلف الرئيسي:	منهل، محمد حسين
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
مكان انعقاد المؤتمر:	البصرة
رقم المؤتمر:	7
الهيئة المسؤولة:	وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، العراق و كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة
الشهر:	أكتوبر
الصفحات:	253 - 278
رقم MD:	516069
نوع المحتوى:	بحوث المؤتمرات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	العدالة التنظيمية، العراق، الفساد الإداري، الحكم المحلي، البصرة، النجف الأشرف، الفساد المالي
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/516069

انعكاسات العدالة التنظيمية في مواجهة الفساد الإداري

دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في بلديات البصرة والنجف الأشرف

بحث مقدم من قبل
أ.م.د . محمد حسين منهل
رئيس قسم إدارة الإعمال / جامعة البصرة
م. هاني فاضل جمعه الشاوي تدريسي في قسم إدارة الإعمال
كلية شط العرب

المستخلص :

جاءت صياغة الأطار النظري للبحث نتيجة تفاعل متغيري البحث وهما العدالة التنظيمية والفساد الإداري وكان الغرض من البحث هو الوقوف عند الدور الذي تؤديه العدالة التنظيمية في الحد من ممارسات الفساد الإداري . وعبر البحث عن مشكلة من خلال مجموعة تساؤلات متمحورة حول فيما أذا كانت هناك علاقة أرتباط وتأثير بين العدالة التنظيمية بأبعادها " العدالة التوزيعية ، العدالة الأجرائية ، العدالة التفاعلية " والفساد الأداري بأبعاده " الفساد التنظيمي ، الفساد السلوكي ، الفساد المالي ، الفساد الجنائي " وفي ضوء ذلك تم بناء نموذج وفرضيات البحث وأنثقت منه فرضيتان رئيستان ، وقد تم أختيار دوائر بلدية البصرة والنجف الأشرف ميدانا للدراسة ، أعتمد في البحث أسلوب العينة العشوائية التي تضمنت مجموعة من العاملين في مجتمع الدراسة المذكورة أعلاه والبالغ عددهم "٤٥" وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج مفادها ، وجود علاقة أرتباط وتأثير عكسية للعدالة التنظيمية والفساد الأداري وقد تبين أن العدالة التنظيمية يمكن أن توظف كأساس للحد من الفساد الأداري .

ABSTRACT:

The wording of the intellectual and philosophical framework to search as a result of the interaction of two variables of research and organizational justice and administrative corruption and the purpose of the research is to stand up when the role of organizational justice in reducing corruption. And through research on the problem through a series questions mutated about whether there is a correlation effect between organizational justice dimensions of " distributive justice، procedural justice، justice interactive " and administrative corruption dimensions of "corruption organization، corruption، behavioral، financial corruption، corruption، criminal " In light of this model was built hypothesis research and emitted from hypotheses riseatonan، has been selected circles mayor of Basrah and Najaf، a field of study، adopted in the research method of the random sample، which included a group working in the community above-mentioned study and numbered "45" and the research found a set of results that، having correlation and the adverse impact of organizational justice and administrative corruption has been found that organizational justice can be employed as a basis to reduce corruption.

المقدمة :

تعد الموارد البشرية احد أهم القدرات الإستراتيجية في عملية تطور المنظمات واستدامتها، إذ تشكل حجر الزاوية في تحقيق الميزة التنافسية، خاصة في بيئة اليوم التي تشهد تحديات كبيرة وهي تقود تحول المجتمعات الاقتصادية في عصر الاقتصاد المبني على المعرفة، ففي بيئة تشهد احتداماً تنافسياً بين المتنافسين، والتصعيد السريع للاقتصاد تغير تماما إيقاع أداء العاملين، والتطوير البدني في موقع العمل لفهم سلوك العاملين الذين يتعاملون مع المواقف والسلوكيات الفردية والعوامل النفسية والتنظيمية ، وفي ظل هذه التحولات المتسارعة دعت الحاجة المنظمات إلى فهم سلوك العاملين الذين يتطلب منهم تحقيق أداء عالٍ، ومن جهة أخرى ضمان العدالة لهم ، أو بالمقابل توفير العدالة لهم في العمل وكذلك الحاجة إلى ضمان أن العاملين يتمتعون بفعالية وإدراك عند تنفيذ الإعمال، اما في حالة شعور العاملين بعدم العدالة (اللانصاف) فأنة يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء وانخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية، وانخفاض الالتزام التنظيمي وهذا بدورة يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء، وقد برزت أبعاد وتأثيرات نفسية سلبية أكثر خطورة كان من أبرزها القلق والتوتر والاكتئاب النفسي والتمرد والفساد الإداري الذي يشكل أحد الآفات الإدارية التي تواجهها الحكومة من خلال منظمات القطاع العام والخاص على حد سواء وتؤدي إلى نتائج خطيرة يقف في مقدمتها انهيار النظام القيمي للأفراد وانحرافهم عن تحقيق أهداف منظماتهم.

المبحث الأول منهجية البحث

Methodology of research

١ - مشكلة البحث : The research problem

باتت ظاهرة الفساد الإداري أشبه بالوباء الخطير الذي يهدد كل المنظمات، عامة كانت او خاصة وفي جزء ليس بالقليل من دول العالم. وامتد تأثيرها ليتسرب الى العاملين في ادارة حكومات بعض الدول وهو ما اثار

استغراب واندهاش الباحثين الذين اكتشفوا ذلك من خلال المواقع الالكترونية الموجودة على شبكة الانترنيت . لهذا السبب وكون الموضوع احتل أهمية متزايدة خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين، وليس العراق بمنأى من الدول التي تعاني من ظاهرة الفساد الإداري والمالي، هذا من جانب، من جانب اخر تعد العدالة احد أسس محافظة المنظمات على الموارد البشرية العاملة لديها بوصفها اهم ركائز الميزة التنافسية ونقاط قوة المنظمات، الذي يرتبط بإدراكهم ضمان تلك المنظمات لحقوقهم وحمايتها لمصالحهم عبر عدالة توزيع التخصيصات والموارد المالية والإجراءات المرتبطة بذلك من جهة، وإحساسهم بالعدالة في التعامل معهم بوصفها احد المصادر الأساسية للعدالة المنظمية (الشكرجي، ٢٠٠٨ : ١٣) فان المشكلة الاساسية للبحث على أساس ماسبق حددت بالوقوف عند الدور الذي تؤديه العدالة التنظيمية وانعكاساتها في تفادي الفساد الإداري .

٢ - أهمية البحث: The importance of research

أظهرت الدراسات المعاصرة على اهتمام العلماء والباحثون في علم السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية بموضوع العدالة التنظيمية وان السبب وراء هذا الاهتمام هو ارتباط موضوع العدالة بالمعايير الأخلاقية والمعنوية والنفسية، أذ يفضل العاملون تلك المنظمات التي تتصرف بشكل أخلاقي وأدبي . (Nazir et al، ٢٠١١:٥٩) ، فضلا عن ذلك يعد موضوع العدالة التنظيمية من المرتكزات المهمة في المجالات الإدارية، إذ يقلل من الصراع داخل المنظمة، ويخفض من ضغوطات العمل في المنظمة . تبرز اهمية هذا البحث من خلال تاثير العدالة التنظيمية بابعادها الثلاثة في تفشي ظاهرة الفساد الاداري والمالي وبالتالي تمكن المسؤولين في المنظمة المبحوثة من التعرف على الكيفية التي يمكن من خلالها من الحد من انتشار ظاهرة الفساد الاداري والمالي .

٣ - أهداف البحث : Objectives Research

يأتي هذا الإسهام العلمي المتواضع تناغما مع الاهتمامات التي أظهرتها الأدبيات في الآونة الأخيرة من دور للعدالة التنظيمية في المنظمات من ناحية وما له من انعكاس في التقليل من الفساد الإداري من ناحية أخرى .

وعموما" فقد سعى البحث إلى تحقيق أهداف عدة أهمها :

١- تشخيص الأهمية النسبية لأبعاد العدالة التنظيمية والفساد الإداري في بيئة المنظمة المبحوثة.

٢- تحليل وتشخيص دور العدالة التنظيمية في التقليل من الفساد الإداري .

٤ - مجتمع البحث :

تمثل مجتمع البحث بأختيار العاملين كافة بدوائر بلدية النجف والبصرة بوصفها ممثلين مناسبين عن باقي بلديات المحافظات كافة وتم أستخدام أسلوب السحب العشوائي كأسلوب أحصائي مناسب مع الزمن المطلوب لأتمام وأنجاز الجانب العملي .

٥ - عينة البحث: The research sample

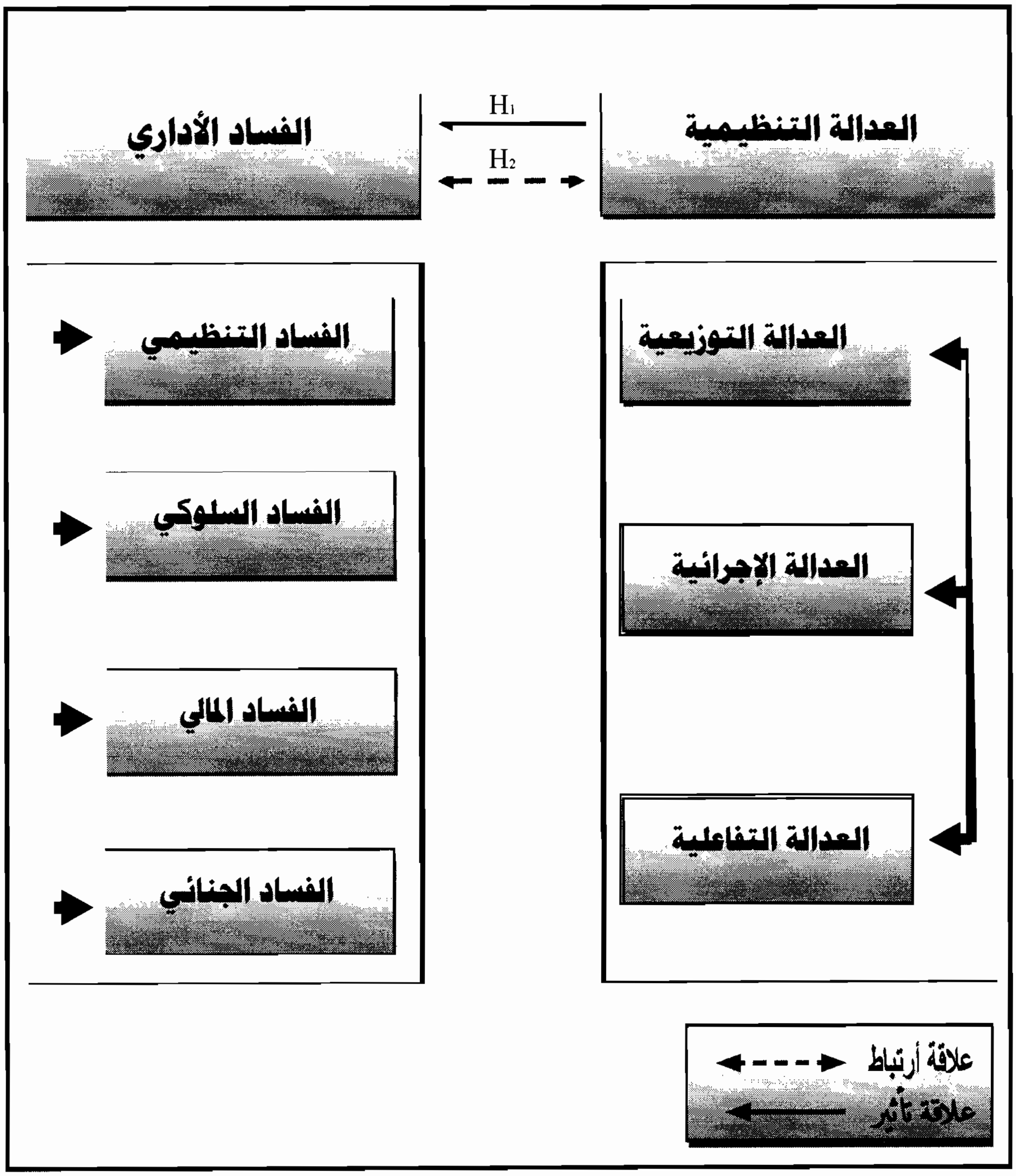
تم أخذ عدد من العاملين مقداره ((٦٠ فردا وبواقع (٣٠) فردا بكل محافظة (البصرة والنجف الأشرف) وقد أسترد منها (٥٠) أستمارة فقط وظهرت (٥) استمارات غير صالحة للتحليل كونها تحتوي على شطب وتشويه لذا استبعدها البحث وبهذا فأن عينة البحث أنحصرت بعدد مقداره (٤٥) فردا بوصفها استمارات صالحة للتحليل

٦ - أنموذج البحث : Model Research

تم تطوير المخطط الفرضي للدراسة على وفق ماجاء من نتائج المسوحات الفكرية للأدبيات ذات الصلة بقضية العدالة التنظيمية وأنعكاساتها للحد من الفساد الاداري ، وعلى وفق مراجعة آخر المستجدات البحثية في

هذا الحقل المعرفي تم تطوير المخطط الفرضي للبحث ليعكس أبعاد ومتغيرات الظاهرة المبحوثة متمثلة بتساؤل الدراسة ومنطلقاتها الأساسية التي نصت على تحليل وتشخيص دور العدالة التنظيمية في الحد من ظاهرة الفساد الأداري في الدوائر الخدمية في البلد . وكما يظهر في الشكل (١) فأن المخطط الفرضي مؤلف من مكونين (متغيرين) أساسيين هما العدالة التنظيمية بدلالة أبعاده ومتغيراته الفرعية الثلاثة وهي (العدالة التوزيعية ، العدالة الأجرائية ، العدالة التفاعلية) وجميعها مؤشرات موجهة لقياس مستويات العدالة التنظيمية .

أما المكون الثاني لنموذج الدراسة فقد مثل متغيرات الفساد الاداري والذي تم قياسه بدلالة (الفساد التنظيمي ، الفساد السلوكي ،الفساد المالي ، الفساد الجنائي).



الشكل (١) أنموذج البحث

♦ المصدر: من إعداد الباحثين.

٧ - **فرضيات البحث : Research hypotheses**

تمت صياغة فرضيات البحث على وفق مشكلة وأهداف ومخطط البحث وبصيغة الإثبات وكما يأتي:

H1 : فرضية الارتباط الرئيسة :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والفساد الإداري .

H2 : فرضية التأثير الرئيسة :

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والفساد الإداري .

المبحث الثاني
العدالة التنظيمية
Organizational justice

أولاً/مفهوم العدالة التنظيمية : The concept of organizational justice :

لقد تطور مفهوم العدالة التنظيمية منذ Adams (١٩٦٥) والذي قدم مفهوم اللاأنصاف (inequity) في القضايا التوزيعية ومثال للعدالة التنظيمية هو إدراك العاملين أن المديرين يتعاملون مع الجميع على حد سواء بدون تميز، فالعاملون الذين لم يعاملوا بعدالة في من سيشعرون بالغضب مما يؤدي إلى خيبة أمل وبالتالي فأنهم لن يكونوا موالين علاوة على ذلك هؤلاء العاملون لايخدمون منظماتهم لفترة زمنية طويلة حين يعثرون على فرص عمل أفضل فأنهم سيتركون المنظمة ببساطة (Yazdani، ٢٠١١:١٣١). فيما يرى (Seel & Moor، ١٩٩٣) إن العدالة التنظيمية مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة، بمعنى إن الإجراء التنظيمي الذي يدركه احد العاملين على أنه أجراء متحيز وغير موضوعي قد يدركه عامل أخر على أنه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز . وفي الموضوع نفسه أكد (زايد٢٠٠٦، :١٢) "إن العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية و مفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل . والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية" . حيث إن الظلم في أماكن العمل يؤدي إلى الضغوطات التي بدورها تؤثر في قدرة العامل على التأقلم والتكيف مع متطلبات العمل بالمقارنة مع أولئك الذين يعاملون بعدالة . على سبيل المثال العاملون الذين يعاملون بشكل ظالم يواجهون إمراضاُ نفسية ويكونون أقل رضا عن وظائفهم . (، ٢٠١٠:٣٦٧ et al Cole) . وتعكس العدالة التنظيمية كيفية التعامل مع العاملين من قبل الإدارة العليا من خلال تشريع الإجراءات التنظيمية .(Greenberg، ١٩٩٠:٧٥)

ثانياً :أهمية العدالة التنظيمية The importance of organizational justice :

إن المتتبع لأدب العدالة التنظيمية يجد إن العلماء والباحثونين قد اقروا منذ زمن بعيد بأهمية العدالة التنظيمية كشرط أساسي لفعالية عمل المنظمات والارتياح العاملي للعاملين في المنظمات . (Nazir et al، ٢٠١١:٦٠) إذ يعد موضوع العدالة التنظيمية من المرتكزات المهمة للدراسة في مجال البحوث الإدارية (Yue Ngo&Wong، ٢٠٠٤:٣) فإن الاهتمام بمفهوم العدالة التنظيمية يرجع إلى حقيقة أن تلك العدالة هي أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة في كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب آخر وحتى يصبح مكون العدالة فعالا فلابد أن تسعى إدارة المنظمة لإقرارها في مجالات العمل كافة (أبو ندا، ٢٠٠٧ : ١٤٧) .

وقد أشار (Brockner) إلى أهمية العدالة التنظيمية تعود إلى سببين هما :

الأول/ إن العاملين يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمنظمة للتنبؤ بها يمكن إن يعاملوا به مستقبلا" .

ثانياً/ إن العاملين يحاولوا الإدراك بأنهم جزء من المنظمة، وتوافر العدالة مؤشر لمدى قبولهم وتقديرهم من جانب إدارة المنظمة . .(Brockner، ٢٠٠٢: P٥٩) .

ويستنتج الباحثين مما سبق أن للعدالة التنظيمية أهمية على مستويين:

أ ـ المستوى الإنساني :

تعد العدالة التنظيمية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للفرد لما لها من تأثيرات على الجوانب النفسية (كالقلق والغضب ...) وموضوع الدراسة الاغتراب الوظيفي والذي يقصد به باختصار شديد عدم الشعور بالانتماء إلى المنظمة .وعلى المشاعر الإنسانية (كالعنف، والخجل...)

ب ـ المستوى التنظيمي :

إن للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة على الجانب المنظمي وتبرز هذه الأهمية من خلال ارتباط متغير العدالة التنظيمية وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية، إن وجود العدالة التنظيمية بات من الضرورات الإستراتيجية لمنظمات الأعمال في عالم اليوم إذ تزداد المنافسة من اجل البحث عن مصادر الميزة التنافسية وتعد الموارد البشرية من أهم هذه المصادر . عبر تطوير ممارسات وقرارات تصب باتجاه تحقيق العدالة التنظيمية، وهذا بدوره يحقق عده مزايا تنظيميه من أهمها:

(سلوكيات المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والانتماء التنظيمي، والرضا الوظيفي ...)

ثالثاً/مب ادئ العدالة التنظيمية Dimensions of organizational justice التنظيمية :

لقد أشار (العاني، ١١١: ٢٠٠٧) إلى أن هناك ثلاثة مبادئ أساسية للوصول إلى القرارات العادلة:

المبدأ الأول :ـ مشاركة العاملين في القرارات التي تؤثر فيهم وهذا مايسمى (العقد Engagement) والتي تؤدي إلى نتائج في تحسين القرارات والتزام اكبر من أولئك الذين يتأثرون بالقرار.

المبدأ الثاني :ـ يحتاج العاملون الذين شاركوا في القرار لفهم الأسباب (الأساس المنطقي) وراء هذا القرار، فالشرح أو التفسير يسمح للموظفين بالفهم والثقة بالمديرين حتى لو كان القرار لا يمثل أفضل اهتمام للعاملين.

المبدأ الثالث:ـ حاجة المديرين إلى توضيح الحالة المعيارية التي يحاكم بها العاملون والتي تتضمن المكافآت والعقوبات .

رابعا : التغلب على الشعور بعدم العدالة :

عندما يشعر العامل بعدم العدالة فأنه من المتوقع أن يسلك واحداً أو أكثر من أنماط السلوك التالية من أجل استبداله بالشعور بالعدالة :

١ – تغيير مدخلات العمل، كتقليل مجهود الأداء .

٢ – محاولة تغيير المكافآت التي يتم الحصول عليها، من خلال المطالبة بزيادة المكافآت .

٣ – ترك الموقف، كترك العمل .

٤ – تغيير نقاط المقارنة، كالمقارنة الذاتية مع مجموعة العمل المختلفة .

٥ - التعديل النفسي للمقارنة كالتبرير مثلا" بأن عدم العدالة أمر مؤقت وسوف يتم حله في المستقبل .

٦ - اتخاذ إجراءات من اجل تغيير المدخلات أو المخرجات الخاصة بالعامل موضوع المقارنة كإقناع العامل مثلا" بقبول عمل أكثر . (المحمود، ٣٠٥ : ٢٠١١) .

خامساً : أبعاد العدالة التنظيمية Dimensions of organizational justice

١ - العدالة التوزيعية : Distributive justice

يطلق الباحثون على المكون الأول للعدالة التنظيمية بالعدالة التوزيعية لأنها تعمل على منح التخصيصات لبعضهم أو الحصول على بعض النتائج دون غيرهم . والعدالة التوزيعية مهتمة بحقيقة أنه لا يتم التعامل مع جميع العاملين على حد سواء ، والتمايز بتوزيع النتائج في موقع العمل (Cropanzano، ٢٠٠٧:٣٧) اذ إن توزيع المكافآت التي تعتمد على نظرية المساواة التي قدمها (Adams، ١٩٦٥) تتضمن اشتراك المدخلات والمخرجات من خلال وصف ان العامل يعطى مكافأة نتيجة مساهمته في المخرجات، ولقد أوضحت النظرية أن العاملين يكونون في حالة رضا عندما يشعرون بأن المكافآت توزع بالتساوي طبقا" لمساهماتهم وليس هناك فروق واختلافات بالمقارنة مع الآخرين (Murtaza، ٢٠١١:٧٥).

اما مكونات العدالة التوزيعية كما أشار إليها كل من(Yazdani، ٢٠١١:١٣٢، Cropanzano، ٢٠٠٧:٣٧).

فهي تتمثل في ثلاثة مكونات أساسية هي:

١- الإنصاف Equity ٢- المساواة Equality ٣- الحاجات Need

وقد لوحظ في الأونه الأخيرة التأثير السلبي الكبير الذي ظهر مؤخرا» لأدراك العدالة التوزيعية على العاطفة السلبية، والنية لترك العمل (، ٢٠١١:٦٦٩٩ Naeem&Malik) ولفهم أثر عدالة التوزيع في العلاقات بين العاملين داخل المنظمة بشكل أفضل، يجب تقدير الأهمية النسبية لقيم العمل الاقتصادية والاجتماعية من وجهة نظر العاملين. فإن زادت تلك الأهمية لدى العاملين، فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون له الأثر الأكبر على سلوكهم. أما في الحالات التي تطغى فيها القيم الاجتماعية للعاملين على قيمهم الاقتصادية فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون أقل أهمية في التأثير على بسلوكهم وعليه، يتضح أ ن لعدالة التوزيع جانبين أساسيين هما:

١ - **جانب مادي :** الذي يقصد به هيكل التوزيعات والذي يعبر عن حجم أو مضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت.

٢ - **جانب اجتماعي :** ويعبر عن المعاملة العاملية التي يعامل بها المدير الفرد الذي يحصل على المكافآت. (أبو ندا، ٢٠٠٧ : ١٤٨)

٢ - العدالة الإجرائية : Procedural Justice

إن أول من استعمل مصطلح العدالة الاجرائية كان من قبل (thibant & welker، ١٩٧٤) للإشارة إلى النتائج النفسية والاجتماعية المترتبة على تنوع الإجراءات لقد تنبه العاملون إلى الاهتمام بالقضايا المتعلقة بعدالة الإجراءات التي تؤدي إلى توزيع النتائج، وهذا يعني محاولة فهم العاملين القرارات المتعلقة بصنع النتائج وفي السنوات الأخيرة أصبحت العدالة الإجرائية مرتبطة بمواقف قادة التنظيم أو المواقف الوظيفية، وطبقت بعد ذلك في أنظمة إدارة الموارد البشرية (Johnson، ٢٠٠٧:٣٠) . فيما عرفها كلٌ" من(Hooshmand & Moghimi، ٢٠١١:٥٥٥) على أنها الطرائق والآليات والعملية المستخدمة بعدالة في تحديد النتائج وقد

أكـد الباحثـين أن العدالـة الإجرائية تتضمن طرائـق وأليات مسـتخدمة في توزيع الترقيـات، والأداء، والتقييم، والمكافآت، ومشـاركة فرص تنظيمية أخرى .إن تطبيق العدالة الإجرائية في المنظمة، ومشـاركة العاملين في اتخاذ القرارات، سوف يؤدي في نهاية المطاف إلى توفير الدعم اللازم للعاملين .

وحتـى تكـون الإجـراءات التنظيمية التي صممـت موضوعية وعادلـة فلن تتحقق لها هـذة الصفات الا بشرطين كما أوضحهما (زايد، ٢٠٠٦:٢٢) وهما :

- إن يتفق الطرفان الأول الذي يضع الإجراءات التنظيمية (الإدارة) والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات (العاملون) على الأسس الموضوعية التي يتم بناء عليها صياغة تلك الإجراءات .
- عـلى الطـرف الأول (الإدارة) إن يزود الطرف الثاني العاملـين بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات .

٣ - العدالة التفاعلية : Interactive justice

لقد قدم (Bies &Moag) البعد الثالث للعدالة التنظيمية من خلال سلسلة من المقابلات التي أجرياها اكتشـفا أن العاملين ينتابهم الشـعور بالقلق بشـأن جودة المعاملة والسـلوك العاملي التي يتلقونها في أثناء تشريع الاجـراءات وتنفيذهـا (، ٢٠١٢:٣٩٤ et al) (Farahbod، ٢٠١٢ :٣٠٢ Mollahosseini) ، والعدالـة التفاعلية تعد قضية مهمة في مكان العمل كما يرى (Noruzy، ٢٠١١:٨٤٣) بسـبب آلاثار المترتبة على المعاملة العادلـة أو غـير العادلـة. حيث إن هذا النوع من العدالة التنظيمية يشـير إلى إدراك العاملين إلى مسـالة العدالة في معاملتهـم، حيـث إن إدراك العاملين للعدالة يتعلق بالعديد من المتغيرات التنظيميـة كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مثلا" ، وقد أشار كلً" من (Hooshmand & Moghimi، ٢٠١١:٥٥٥) إلى إن العدالة التفاعلية هـي المعاملـة العاملية التي يتلقاها العامل من المسـؤول المبـاشر ، فالعدالة التفاعلية تعرف عـلى أنها الطريقة التي تعامـل الإدارة مسـتلم العدالة والمتعلقة بالسـمة الإنسـانية والممارسـات التنظيميـة ، العدالـة التفاعلية يمكـن إن تنقسـم إلى مكونين رئيسـين هما كما يرى كل من (Cole، ٢٠٠٨ :٣٦٨ Tziner، ٢٠١١:٦٨، Jamaludin، ٢٠٠٧:٥) .

ـ العدالة العاملية :

التـي تتعلق بطبيعة علاقة العامل بالمنظمة والدرجة التي فيها العاملون يعاملون بشـكل صحيح وتعكس الدرجة التي فيها العاملون يعاملون بأدب وكرامة واحترام من المنظمة ومديرها

ـ العدالة المعلوماتية :

تركز على التفسير المقدم للعاملين عن الذين يحملون المعلومات حول سبب واستخدام الإجراءات بطريقة معينة وهي مدى إحساس العامل بالعدالة.

المبحث الثالث

الفساد الإداري Administrative corruption

تمهيد :

تعد آفة الفساد الإداري أخطر أمراض المجتمعات القاتلة للدول ، والمحطمة لكيانها السياسي والاقتصادي والاجتماعي ، ويعود أثره سـلبا في حياة المواطن ،إذ يتدنى مسـتوى تقديم الخدمات وتتعقد الإجراءات وتنعدم العدالة والشفافية ، وتهمل القدرات والإبداعات وتشل حركتها بحيث تصاب بالإحباط والوهن والفشل .وتعد

ظاهرة الفساد الإداري من بين المشكلات الرئيسة التي من الضروري معالجتها في جميع دول العالم وبالأخص في الدول النامية إذ ما أريد لبرامج التنمية أن ترى النور، وهذه الأقطار ولمجموعة من الأسباب منها التاريخية، والسياسية، والتكنولوجية، والثقافية، والاقتصادية، مستشرية بها آفة الفساد . إذ إن التنظيم الأساسي للدولة (الهيكل التنظيمي) والذي تلقى عليه تبعات تنفيذ السياسة العامة لها في مجالاتها المختلفة، ولما كانت الدول النامية في حالة ديناميكية من التطور فان الأمر يتطلب تطور أجهزة الدولة بما يتناسب مع التطور في جميع المجالات الثقافية، والاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية فان توافر جهاز إداري خال من الفساد الإداري يمكن الدولة من النهوض بواقعها وبجميع مفاصلها . وبالرغم من عدم توافر الإحصاءات الدقيقة عن حجم الفساد الإداري إلا انه في بلد مثل العراق بات ينخر في جميع مفاصل الدولة بحيث أصبح العدو الثاني بعد الإرهاب في المشهد العراقي إذ أصبح العائق الأول لعمليات البناء والأعمار وازدهار البلد والعائق الاقتصادي للسياسات التنموية المطلوبة للنهوض بواقع الدولة وبناء مؤسساتها .

أولاً/مفهوم الفساد الإداري The concept of administrative corruption

ان الفساد الإداري ظاهرة مستمرة ذات ممارسات غير شرعية لها أبعاد وتوصيفات متعددة بتعدد أنواعها ومظاهرها وأدواتها التي تنعكس تأثيراتها في مجمل العملية التنموية وبالتالي على رفاهية المواطن، وقد تنوعت وتغيرت مفاهيمه تبعاً للتغيرات التي شهدها العالم مما جعله محط جدل ونقاش من قبل الباحثونين، سعياً وراء تحديد مفهوم واضح ودقيق لهذه الظاهرة .

١ - الفساد لغة :

جاء ذكر الفساد في المعجم الوسيط على انه الخلل والاضطراب فيقال افسد الشيء أي أساء استعماله. كما انه يعني خيانة الأمانة والبعد عن الاستقامة أو الفضيلة أو المبادئ الأخلاقية والتحريض على الخطأ باستخدام وسائل غير سليمة أو غير قانونية والبعد عن ما هو نقي وغير صحيح . (اليوسف، ٢٠٠٤: ٥٧٧)

٢ - الفساد اصطلاحاً :

لقد عرف البنك الدولي الفساد على انه استغلال السلطة العامة من اجل الحصول على مكاسب خاصة أي جميع ممارسات الاستغلال السيئ للوظيفة الحكومية او الخاصة كالعمولات، والرشاوى، والتهرب الوظيفي، والكشف عن سرية العقود والصفقات، (Begovic، ٢٠٠٥:٢)

في حين يعرف الفساد من جانب علم الاجتماع على انه استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح أو منافع خاصة، هو خروج عن القانون والنظام العام وعدم الالتزام بهما من اجل تحقيق مصالح سياسية واقتصادية واجتماعية للفرد أو لجماعة معينة .

فيما اشار (الشمري و الفتلي، ٢٠١١: ٢٤) نقلاً عن (www.transparency.org)

إلى أن منظمة الشفافية العالمية عرفت الفساد الإداري على انه إساءة استخدام السلطة العامة لتحقيق كسب خاص ، إما علم الإدارة فقد عرف الفساد على انه تدني وانحطاط مستوى الإدارة وأُخر هو استغلال موقع معين لأغراض شخصية ومنفعة شخصية على حساب المنفعة العامة ، وإساءة استعمال الوظيفة والتسيب فيها والإغفال عنها والتلكؤ والإهمال في تأديتها للكسب الخاص وتقديم المنفعة الخاصة على العامة وهو سوء استخدام الفرد للسلطة الموكلة إليه لإغراض الربح الخاص والمنفعة غير المشروعة .

٣ - المفهوم التقليدي والحديث للفساد The traditional and the modern concept of corruption

لقد أشار (David et al، ٢٠١١: ١٥٥) إلى إن المفهوم التقليدي للفساد متمثل في الرشوة أي المال النقدي غير مشروع يتم تداوله بين طرفين معنيين هدفه تسهيل أمر ما أو جلب منفعة غير مشروعة أو استغلال نفوذ لإحقاق باطل، إما المعنى الحديث للفساد فظهر مع الترويج للعمولة وانفتاح الأسواق وإزالة القيود أمام حركة الأموال فالرشوة وإرسال الهدايا أصبحت من مخلفات الماضي وان كانت موجودة إلا أن المتداول اليوم ضمن ثقافة الفساد على نحو احترافي يدخل في باب العمولة والتسهيلات والنسب المئوية . وهذه المصطلحات لم تعد عيبا!!! في هذا العصر بل هي مصطلحات تجارية مهنية محترمة تستخدم لتسهيل أعمال الشركات الكبرى والتي أصبحت سمة الاقتصاد الحر والعاملون في مجالها يطالبون بها علناً لقاء تأديتهم للخدمات وتسهيلات معينة والتي تتمثل في إقامة الحفلات التكريمية والمآدب والمكافآت والرحلات الترفيهية المدفوعة التكلفة.

ثانياً/ أنواع الفساد الإداري والمالي : Types of financial corruption

تختلف أنواع الفساد الإداري والمالي تبعاً للزاوية التي ينظر له منها فهناك من يرى أن أنواع الفساد تختلف طبقاً للحيثيات المرتبطة بها وقد قسم البحث هذه الأنواع إلى مجموعات وكالاتي كما أشار كلٌ من (الناصر، ٢٠٠٢: ٦٧) و (حجازي، ٢٠٠١: ٢٤) :

المجموعة الأولى من حيث الحجم:

١ - الفساد الصغير (الأفقي) Minor Corruption

وهو فساد الدرجات الوظيفية الدنيا الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين .

٢ - الفساد الكبير (العمودي) Gross Corruption

وهو الفساد الذي يقوم به كبار الموظفين والمسؤولين كالمدرين العامين والوزراء والدرجات الوظيفية العليا من الموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهو أهم واشمل واخطر لتكليفه الدولة مبالغ ضخمة

المجموعة الثانية من ناحية الانتشار.:

١ - الفساد الدولي: International corruption

وهذا النوع من الفساد يأخذ أبعاداً واسعة وكبيرة تصل نطاق حدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها (بالعولمة) بفتح الحدود والمعابر بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر .

٢ - الفساد المحلي : Local corruption

يقصد به ما ينتشر من مظاهر الفساد داخل البلد الواحد في منشأته الاقتصادية وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود (مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية.

المجموعة الثالثة من حيث نوع القطاع :

١ - فساد القطاع الخاص :

وهو الفساد الذي يمارس من قبل شركات القطاع الخاص فقد أشار تقرير منظمة الشفافية العالمية إلى إن الشركات الأمريكية هي أكثر الشركات التي تمارس إعمالا غير مشروعة تليها الشركات الفرنسية والصينية والألمانية.

٢ - **فساد القطاع العام :**

إن استمرار قطاع الدولة في تقديم خدماته مرهون بأدائه وفاعليته لتحقيق الأهداف التي وجد من اجلها أصلا لخدمة المجتمع ولكن المعرقل الأساسي هو وجود الفساد والهدر في مؤسسات الدولة .

ثالثاً/أسباب الفساد الإداري :

هناك جملة من الأسباب المتنوعة التي تؤدي إلى شيوع الفساد الإداري والمالي في المجتمع وكما بينها كلاً من (حجازي، ٢٠٠١: ٢٢) (علي، ١٩٩٧: ٩١) وهي:

١ - **الأسباب الاقتصادية :**

تعد من العوامل الرئيسة المفسرة للفساد إذ إن اتساع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية يعد احد العوامل الرئيسة لظهور الفساد لأن الإفراد يميلون بطبيعتهم إلى منح الرشوة للمسؤولين لتخطي القواعد والنظم والإجراءات العامة الروتينية وهناك من المسؤولين من يخفق في رفض تلك الرشاوى هذا من جانب فضلاً عن تدني معدلات الأجور والذي يُعد من الأسباب التي تؤدي إلى شيوع الفساد في المجتمع وخاصة عندما تكون الدخول (الرواتب) تشكل عصب حياة الموظف العام فكلما كانت الكفاية في الدخول متوافرة كان أداء الموظف أكفأ وأدق، ولكن ارتفاع تكاليف المعيشة بشكل يفوق ما يتقاضاه من راتب قد يقود إلى نشوء الفساد بهدف زيادة تلك الدخول لتحقيق مستوى معيشي معتدل، فغالباً ما يكون العامل الأساسي لفساد الموظف العام هو حاجته الماسة للنقود .

٢ - **الأسباب السياسية :**

إن ضعف الإرادة لدى القادة السياسيين في محاربة الفساد نظراً لانغماس بعض منهم بقضايا الفساد أو عدم تفعيلها لإجراءات الوقاية من الفساد وتعميق ما يسمى بثقافة النزاهة وسيادة القانون، فضلاً عن المغالاة في مركزية الإدارة الحكومية وضعف أداء السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية .

٣ - **الأسباب الاجتماعية والثقافية :**

كلما كانت الروابط الاجتماعية بين إفراد المجموعة الواحدة قوية ؟ ازداد الفساد لتفضيل المسؤولين الحكوميين الأقارب والأصدقاء وإعطائهم الوظائف المهمة التي يحققون من خلالها المكاسب الخاصة غير المشروعة فضلاً عن انخفاض عدد الإفراد الذين يطولهم القانون بتهمة الفساد على الرغم من تفشي هذه الظاهرة فهناك فجوة كبيرة بين العقوبات المنصوص عليها بالقانون والجزاءات والعقوبات الفعالة هذا من جانب ومن جانب اخر طبيعة وشخصية الفرد فالقيم الأخلاقية التي يحملها الفرد اكتسبها أصلاً من المجتمع الذي يعيش فيه من خلال العادات والتقاليد التي يحملها هذا المجتمع.

٤ - **الأسباب التنظيمية :**

قد تكون المنظمة هي سبب رئيس في تفشي ظاهرة الفساد فقد تكون الإدارة العليا للمنظمة هي نفسها احد الأسباب الرئيسة الداعمة لتفشي ظاهرة الفساد .

رابعاً/ إبعاد الفساد الإداري :

لقد حدد كل من (الشمري و الفتلي، ٢٠١١: ٢٤) (علي، ١٩٩٧: ٢١) أبعاد الفساد الإداري بالأتي :

١ - **الفساد التنظيمي :**

إن من أهم ممارسات الفساد التنظيمي عدم احترام وقت العمل او بحسب تفضيل العلاقات فانه بذلك يصرف الموظف وقتاً هو ملك للدولة فيلحق الضرر بالدولة، أو امتناع الموظف عن تأدية العمل المطلوب منه أو التهرب في بعض الأحيان عن ممارسة الصلاحيات المخولة له وهذا ناتج عن عدم ثقة الموظف بقدراته وخوفه من الوقوع في الخطأ، وعدم تحمل الموظفين المسؤولية والذي يدفعهم إلى تجزئة إجراءات المعاملة، هذا فضلاً عن الامتناع عن أداء العمل وبشكل مستمر، وعدم أداء الفرد العامل عمله بدقّة وإخلاص، و عدم تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤساء العمل. و إفشاء أسرار العمل التي تؤثر في تحقيقٌ أهداف المصلحة العامة. وعدم التعاون مع زملاء العمل فيما يتٌعلّق بتحقيقٌ أهداف المنظمة.

٢ - **الفساد السلوكي :**

يتمثل في سوء استعمال السلطة والذي يعُد سلوكاً غير أخلاقي وسبباً رئيسا في انهيار العديد من منظمات الإعمال والمؤسسات العامة في السنوات الأخيرة، إذ يستغل الموظفون العمومين مواقعهم وصلاحياتهم في ظل غياب الرقابة التي تقود إلى سوء استغلال السلطة، هذا فضلا عن المحاباة والمحسوبية والتي تُعد من أكثر مظاهر الفساد خطورة والأصعب علاجاً فهي تنجم عن استغلال المنصب للاستفادة العاملية لمصلحة الفرد ومحاسيبه دون وجه حق فهو فساد ناتج عن سوء نية وسوء قصد، ومن إشكاله التحايل على تعليمات العمل لتحقيقٌ مكسب شخصي من خلال تمويه الحقائق بالخداع والكذب .

٣ - **الفساد المالي :**

ويتمثل بمجموعة من المخالفات السلبيةٌ التي يرٌتكبها الفرد الموظّف عند إنجاز المعاملات المالية، سواء ما يرٌتبط منها بالمصلحة العامة أم بمصلحة المواطنين الذين يتعاملون مع المنظمات العامة كمخالفة القواعد والإحكام المالية والقانونية ومحاولة تجاوزها وخرقها وعد هذا نوعاً من النفوذ والسلطة كالاحتيال والتهرب الكمركي الذي يخل من تنافسية الشركات ويحرم الدولة من الإيرادات، والتهرب الجبائي الذي يضعف ميزانية الدولة .

٤ - **الفساد الجنائي :**

ويتمثل في الرشوة أي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من اجل تنفيذ عمل مخالف لأصول المهنة وتنقسم الرشوة الى الرشوة البسيطة التي يرتكبها صغار الموظفين والرشوة الكبيرة التي يرتكبها مسؤولون بالمستويات العليا، فضلاً عن السرقة التي تتمثل بأخذ الأموال العامة خفية وتعد من السلوكيات المحرّمة والمدانة شرعا وقانوناً.

خامساً/واقع حال الفساد الإداري والمالي في العراق :

من الأهمية أن ندرك انه لا يوجد بلد في العالم خاليا من الفساد الإداري والمالي، وأن البلدان تتفاوت ليس في حجم الفساد فقط وإنما حتى في الاعتراف بوجوده ومكافحته (Rooke، ٢٠٠٤:٢٠٥) أما في العراق فان من أهم التحديات التي تواجهه في الوقت الحاضر هي ظاهرة الفساد الإداري، ولاسيما أنها ليست وليدة العراق الجديد أو نتاج العهد الحالي بل هي ارث بغيض ورثه منذ تشكيل الدولة العراقية عام ١٩٢٠ تحت الانتداب البريطاني (ألنجفي، :٨٠٩) إلا انه في الوقت الحاضر أصبح أكثر انتشاراً وسعة فقد استفحل في جميع مفاصل الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وحتى في علاقاته الدولية مما ترك تأثيراً سلبياً وتهديداً خطيراً

في العملية التنموية فيه فبات أنموذجا للفساد على الصعيدين المحلي والدولي.

إن اتساع حجم الفساد الإداري والمالي في العراق حالياً ناجم عن عدة عوامل :

١ - التراث الفاسد لأنظمة الحكم في العراق وما خلفته قراراتها الجاحفة بحق الشعب العراقي من فقر وسوء معيشة .

٢ - قدم وبطء الأنظمة والتعليمات الموضوعة لمعالجة الفساد مقارنة بحجم وسرعة انتشاره في العراق فضلاً عن إن القوانين الموضوعة لمحاربة الفساد حالياً لا تطول مفسدي أنظمة الحكم في دول الخارج والمسؤولين عن ضياع الكثير من الأموال العراقية .

٣ - عدم وجود مشاركة فعلية حقيقية للتخفيف من حجم الظاهرة من قبل طرفي المعالجة وهما:

أ - **سلطة القانون :** والتي تتمثل بالقوانين والجهات الحكومية المنفذة لها .

ب - **سلطة المجتمع :** والتي تتمثل بثقافة المجتمع والقيم والعادات والأعراف وأجهزة الإعلام .

٤ - إن جزءاً من انتشار ظاهرة الفساد الإداري والمالي في العراق ناجم عن مرض نفسي تراكم أثره لدى الموظف الحكومي فبالرغم من تحسن الأجور والرواتب إلا انه مازال يمارس الفساد الإداري والمالي .

٥ - طبيعة الحكم القائم في العراق سواء كان دكتاتورياً أم ديمقراطياً، فالأول جعل من الفساد الإداري والمالي منتشراً على الصعيد المحلي، إما الثاني فأسهم في ربط الفساد المحلي بالفساد الدولي وكلاهما ساهما في كون الفساد الإداري والمالي من النوع الكبير والواسع والمتشابك .

٦ - الأسباب الداخلية كانتشار الجهل والفقر، وانتشار البطالة بشكل غير مسبوق، وفقدان الشفافية، فضلاً عن انعدام الخدمات الأساسية ذات التماس المباشر بحياة المواطنين .

٧ - الأسباب الخارجية كالاستثمار الأجنبي والقروض والمساعدات الخارجية وغيرها من المؤثرات الدولية .

المبحث الرابع
الجانب العملي

الجدول (١) وصف متغيرات البحث

	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
العدالة التوزيعية				
١	أن أعبائي وواجباتي الوظيفية غير مناسبة مقارنه بزملائي	٣,٢	١,٢	٦٤
٢	مسؤوليات عملي غير عادلة مقارنة بزملائي .	٣,٦	١,٢	٧٤
٣	الراتب الشهري الذي احصل عليه لا يتوافق مع مؤهلاتي العلمية	٣,٣	١,١	٦٦
٤	الحوافز المالية التي احصل عليها غير مناسبة نتيجة لما أقوم به من إعمال .	٣,١	١,٢	٦٣
العدالة الإجرائية				
٥	الإجراءات الإدارية المطبقة في الدائرة لا تتسم بالعدالة.	٣,٥	١	٦٩
٦	لا يحرص مدير (القسم)او (الدائرة) على استشراف حالة العمل قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	٣,٥	١,١	٧٠
٧	لاتوفر الإدارة العليا الحلول العادلة للتظلمات والشكاوى .	٣,٣	١,٣	٦٦
٨	لا تجمع الإدارة العليا المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الوظيفية .	٣,٣	١	٦٧
العدالة التفاعلية				
٩	لا تعتمد الادارة النهج الديمقراطي في التعامل مع العاملين.	٣,٢	١	٦٤
١٠	عندما يتخذ المدير قراراً تنظيميا" متعلقاً بعملي فإنه لا يتعامل معي بكل الود والاحترام .	٣,٣	١,١	٦٧
١١	لا يناقش المدير معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي.	٣	١,٢	٦١

	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
١٢	عندما يتخذ رئيسي المباشر قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه لا يوضح الأسباب المنطقية التي دعته لاتخاذ تلك القرارات.	٣,٤	١,١	٦٧
الفساد الإداري / الفساد التنظيمي				
١٣	تقاضي الموظف الهدايا مقابل تسهيلُ الخدمات للغيرٌ	٤,٣	٠,٧	٨٧
١٤	إثبات بيأنات مخالفة للحقيقٌة كالتصحيحٌ في السجلات والطلبات والتلاعب بها	٤,٤	٠,٥	٨٨
١٥	استفادة الموظف من عمله الوظيفٌي لخدمة الأقارب والأصدقاء دون مبررات شرعية	٤,٣	٠,٨	٨٦
١٦	التسويفٌ والمماطلة في إنجاز مصالح المواطن بما يلٌحق الضرر بهم	٣,٩	٠,٩	٧٨
الفساد السلوكي				
١٧	قيام الموظف ببعض السلوك المعيب لوظيفٌته ولسمعة جهازه الإداري .	٤,٤	٠,٨	٨٧
١٨	قيام الموظف في أثناء وقت العمل الرسمي بأداء إعمال خاصة به .	٤,٣	٠,٥	٨٥
١٩	استغلال الموظف إمكانات العمل لأغراضه التعاملية .	٤,١	١	٨١
٢٠	تعمد الموظف على تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها .	٤,٥	٠,٨	٩٠
الفساد المالي				
٢١	امتناع الموظف عن أداء العمل الرسمي المكلف بتنفيذٌه	٤,١	٠,٩	٨٢
٢٢	مخالفة الموظف للقواعد والإحكام المالية المنصوص عليها من قبل الجهات العليا .	٤,٣	٠,٥	٨٥
٢٣	عدم تنفيذٌ الموظف أوامر وتعليمٌات المسؤول المباشر بكل دقة وإخلاص .	٣,٨	٠,٧	٧٦
٢٤	عدم تنفيذ الموظف تعليمات أجهزة وتعليمات الرقابة المالية .	٤,١	١,١	٨٢

	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
	الفساد الجنائي			
٢٥	يتقاضى الموظفين الصغار رشاوى تتناسب مع حجم وظائفهم	٤,٣	٠,٥	٨٧
٢٦	يتقاضى المسئولين الكبار رشى كبيرة تتناسب مع حجم منصبهم	٤,١	٠,٩	٨١
٢٧	يقوم الموظفين بسرقة الاموال العامة خفية	٣,٦	١,١	٧٣
٢٨	لايدرك الموظفين ان الفساد الجنائي يمثل سلوكا محرما شرعا وقانونا	٣,٥	٠,٨	٧٠

المصدر:- الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

تحليل نتائج الجدول :

من معلومات لجدول السابق يتضح ان هناك ضعفا ملحوظا في مؤشر العدالة التنظيمية بشكل عام بين من خلال اتفاق اراء افراد العينة المفحوصة في دائرتي المحافظتين المبحوثتين من خلال نتائج اجاباتهم على متغيراتها الواردة في الاستبانة وهذا يمثل طريقا ممهدا لاثبات فرضية البحث بوجود فساد اداري في هاتين الدائرتين بشكل اولي وسوف نؤكد ذلك من خلال تحليل نتائج الجزء الاخر بالاستبانة المتعلق بالفساد الاداري ومؤشراته الفرعية .

١ - **الفساد التنظيمي :-** من خلال التحليل اتضح بان افراد العينة اتفقوا بشكل واضح على وجود فساد تنظيمي اذ تراوحت متوسطات اجاباتهم بين ٩ ,٣-٤ ,٤ في دليل على ان الموظفين في تلك الدائرتين من الممكن ان يتقاضون هدايا مقابل تسهيل الخدمات ومن الممكن ان يخدموا ذويهم واصدقائهم دون مبرر شرعي.

٢ - **الفساد السلوكي :-** من خلال التحليل اتضح بان افراد العينة متفقون بشكل واضح على وجود الفساد السلوكي وهذا ما بينته نتائج تحليل اجاباتهم اذ تراوحت متوسطاتها بين ١ ,٤-٥ ,٤ وهودليل قاطع على ان الموظفيين ينتهجون بعض السلوكيات المعيبة التي تسيئ لسمعة الجهاز الإداري وتؤكد أستغلال الموظفين لأمكانات العمل لأداء أعمال خاصة وتعمدهم على تأخير الأعمال المكلفون بها .

٣ - **الفساد المالي :-** من خلال تحليل نتائج الجدول أعلاه تبين أن أجابات أفراد العينة المبحوثة في الدائرتين بتلك المحافظتين قد أشرت وجود فساد مالي أذ تراوحت متوسطات هذا المتغير بين (٨ ,٣ -٣ ,٤) وهو ميل قوي بأتجاه مخالفة الموظف لـ (الآوامر ، القواعد ، التعليمات المنصوص عليها في لوائح الجهات العليا).

٤ - **الفساد الجنائي :-** أتضح أن هناك فرص كبيرة لتعاطي الممنوعات الشرعية والقانونية متمثلة بالرشا الصغيرة لصغار الموظفين بوسط حسابية مقداره (٣ ,٤) وفرص عالية ولكن أدنى من الأولى لتعاطي رشا لكبار المسؤلين بوسط حسابي مقداره (١ ,٤) وهو أشارة فاضحة لهاتين المخالفتين التي تعد مدانة شرعا وقانونا أما الى المتغيرين الاخيرين الخاصين بالمنافع الآخرى التي يحصل عليها كافة الموظفين لتجاهلم

أداراكها وحرمتها وعلى التوالي فقد أشرت متوسطات حسابية أقل وعلى التوالي مقدارها (٥ ,٣-٦ ,٣) وهو مؤشر جنائي خطير يبدوا أنه لايبالى به من قلة المتابعة من قبل لجان عليا في تلك الدائرتين .

اولاً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسة:

يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله إختبار وتحليل علاقات الإرتباط بين متغيري الدراسة (العدالة التنظيمية والفساد الإداري) : وفيما يأتي عرض ومناقشة تفصيلية لنتائج اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة:نصت الفرضية الأولى (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والفساد الإداري) . وبعد ربط الفقرات التي تخص المتغيرين ومن خلال تطبيق معامل ارتباط كندال ظهرت المؤشرات الآتية كما في الجدول (٢) :

الجدول (٢) مصفوفة ارتباط سبيرمان للعلاقة بين العدالة التنظيمية والفساد الاداري

المتغير	العدالة التنظيمية	الفساد الاداري
العدالة التنظيمية	١	٠,٦٠
الفساد الاداري	٠,٦٠	١

المصدر : نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (Spss، ver ١٦.)

ويتضح من خلال النتائج أن علاقة الارتباط بين المتغيرين قد بلغت (٦٠ , ٠) وموجبة وهي علاقة قوية بمستوى معنوية قدره (٩٥ , ٠) وبهدف التحقق من معنوية العلاقة بين هذين المتغيرين، جرى اختبار معنوية معامل ارتباط (سبيرمان) بمقياس (t) وظهرت النتائج التي يبينها الجدول (٢) وكما يأتي:

الجدول (٣) اختبار (t) لعلاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية والفساد الاداري

الارتباط	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
٠,٦٠	٣٢	٥,٤٥	١,٦٩

المصدر : نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (Spss، vev ١٦.)

يتضح من معطيات الجدول (٣) أن قيمة (t) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية بمستوى معنوية (٠٥ , ٠) وبحدود ثقة (٩٥ , ٠)، وهذا يؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين على مستوى هذا البحث ، وحسب هذه النتائج لا ترفض هذه الفرضية .

ثانيا: اختبار فرضيات علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسة:

افترض البحث أنّ هناك علاقات تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير الدراسة التفسيري (العدالة التنظيمية) ومتغير الاستجابي (الفساد الإداري). لذا تم وضع فرضية رئيسة واحدة .

- نتائج اختبار علاقة التأثير للفرضية الرئيسة.

يبين الجدول (٣) نتائج اختبار علاقة التأثير بين العدالة التنظيمية والفساد الاداري على وفق نتائج تحديد الأنحدار البسيط بأفتراض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للعدالة التنظيمية (X) والفساد الاداري((Y ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الأتية:

$$Y = a + \beta X$$

حيث أن y = الفساد الاداري .

X =العدالة التنظيمية .

B = ميل المعادلة (مقدار التغير في y الذي يطرأ نتيجة تغيرx وحدة).

a = ثابتة أحصائية.

إن هذه المعادلة تبين أن الفساد الإداري هو دالة للقيمة الحقيقة للعدالة التنظيمية أن تقديرات هذه المعادلة ومؤشراتها الإحصائية قد حسبت على مستوى عينة الدراسة البالغة ((٤٥ وكانت معادلة الأنحدار البسيط للعلاقة بين متغيرين والفساد الاداري كما يأتي:

الفساد الاداري= (١,٧٢٧) + (٠,٦٠) العدالة التنظيمية

وفي أطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVH) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول(٤).

الجدول (٤) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين العدالة التنظيمية والفساد الاداري

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	١	٩,٦٦٠	٩,٦٦٠	١٦,٨٣٥	٠,٠٠٠
الخطأ	٣٠	١٧,٢١٥	٠,٥٧٤		
المجموع	٣١	٢٦,٨٧٥			

المصدر: نتائج الحاسبة الالكترونية.

أما جدول المعاملات فقد أشار الى القيم المبينة وكما يأتي:

جدول (٥) نتائج اختبار علاقة تأثير بين المتغيرين العدالة التنظيمية والفساد الاداري

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات لمعيارية	t	مستوى المعنوية
	معامل بيتا	الخطا المعياري	بيتا		
الثابت	١,٧٢٥	٠,٤٩٧	٠,٦٠	٣,٤٧٤	٠,٠٠٢
العدالة التنظيمية	٠,٦٠٤	٠,١٤٧		٤,١٠٣	٠,٠٠٠

المصدر : من إعداد الباحثين بالاستفادة من مخرجات الحاسبة الالكترونية:

يتضح من جدول تحليل التباين وجدول المعاملات للعلاقة بين العدالة التنظيمية (X)، الفساد الإداري وعلى مستوى عينة الدراسة البالغة (٤٥) شخصاً، إن قيمة (t) اكبر عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (١,٦٩) وبمستوى معنوية (٠,٠٥) وبدرجتي حرية (١، ٣٠)، وهذا يدل على أن منحنى الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X، Y) وبمستوى ثقة ((٠,٩٥ وهذا ما تؤكده قيمة معنوية (X) وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت (t =٤,١٠٣)

وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت (a=١,٧٢٥)، وهذا يعني إن هناك وجوداً للفساد الإداري مقداره ١,٧٢٥)) عندما تكون قيمة العدالة التنظيمية يساوي صفراً.

أمـا قيمـة الميل الحدي فقد بلغ (β=٦٠ , ٠) والمرافقة لـ(X) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (١) في العدالة التنظيمية (X)سـيؤدي إلى تغير مقداره (٦٠ , ٠) في الفسـاد الإداري. كما أشارت قيمة معامل التحديد (R٢) إلى معامل مقداره (٣٦ , ٠)، بما يعني أن العدالة التنظيمية (X) يفسر قيمته (٣٦ , ٠) من التباين الحاصل في الفسـاد الإداري ، وان (٧٤ , ٠) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة(١٦ , ٨٣٥) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(٤ , ٠٠) في حدود ثقة(٠ , ٠٥) وفي ضوء هذه النتائج لا ترفض هذه الفرضية.

• الأستنتاجات Conclusions

١ - بينت مؤشرات العدالة التنظيمية أن هناك سوء بالعدالة بشكل عام سواء كانت (التوزيعية ، الاجرائية ، التفاعلية) أذ بينت متوسطات الأجابة بأنها غير مناسبة بما يثبت بأن العدالة التوزيعية الخاصة بالحوافز والقضايا ذات العلاقة غير متوافرة في تلك الدائرتين وهو دليل على أن الأدارات ليس لديها القدرة على توفير العدالة المبحوثة كذا نعت العدالة الأجرائية والتفاعلية من خلال أفصاح المفحوصين عن وجود خلل كبير في توفير منظماتها الموضحة في مقياس الدراسة في أشار الى أن الاجراءات المطبقة في دوائر البلدية تعاني من مشاكل ولايوجد لدى المسؤولين شعور بالمسؤولية اتجاه هذين المتغيرين كما ان الدائرتين لايعتمدنا نهجا ديمقراطية ولاتناقشان النتائج المترتبة على القرارات الادارية مع الموظفين كافة .

٢ - أما فيما يخص متغير التابع الفساد الاداري فقد أشرت نتائج التحليل وجود هذه الظاهرة بقوة بل وتفشيها وذلك من خلال نتائج التحليل و ميل متوسطات الأجابة الى ابعد بكثير من الوسط الفرضي البالغ (٣) أذ بلغت قيمها الدنيا (٥ , ٣) متمثلة بالتجاوزات الجنائية في سرقة الأموال العامة و (٤ , ٤) الذي يتعلق بمتغير الفساد السلوكي من خلال قيامه بالسلوك المعيب لوظيفته ولسمع جهازه الاداري في اشارة الى عدم قدرة تلك الدائرتين على ضبط سلوك موظفيها بالشكل الذي يؤدي الى تحقيق القوانين الرسمية والالتزام بها .

٣ - ان الأليات الرديئة الحالية المتبعة في توزيع الحوافز ببلدية المحافظتين تعد أحد مسببات الفساد الأداري والمالي الذي سلكه العاملون ازاء المواطن.

٤ - تعد العدالة التنظيمية أحد مرتكزات الاستقرار الوظيفي ولابد من الأذعان الى هذا النهج وقد كانت الأجواء السائدة في الدائرتين المبحوثتين مشوشة نوعا ما وذلك ما أباح به العاملون الخاضعون للاستبانه .

٥ - واجه الباحثون صعوبات تتصف بنوع من التحفظ عن الاباحه بمعلومات أكثر عن المفسدين بوصفهم مسؤولين عن تفشي الفساد والتهاون مع حالاته وأن ذلك ليعد مساهمة في تدمير دوائر الدولة وأنه أكثر خطورة من الاعتداء العسكري.

• التوصيات Recommendations :

١ - تحسين مؤشرات العدالة التوزيعية في الدائرتين المبحوثتين بما يعزز الشعور الايجابي للموظفين كافة وبالتالي التخلص من خيبة الامل التي تجرفهم الى سلوكيات غير اخلاقية .

٢ - تفسير الاجراءات تفسيرا موضوعيا مما يعزز متغير العدالة الاجرائية واستيعاب متهانته بالشكل الذي يجعل الموظف مدركا لمعاييرها حتى تنتفع المنظمة من هذا الادراك في المستقبل .

٣ – فيما يخص العدالة التفاعلية ينصح بتوسع قاعدة المشاركة في اتخاذ القرار وبعض المقترحات التي تجعل الموظف سعيدا بهذا الاجراء ويشعر بالالفة المطلوبة من خلال الاستيضاحات المناسبة التي استلمها من الادارة العليا عند تفكيرها باتخاذ قرار يتعلق بالاداء

٤ – اما مايخص متغير الفساد الاداري فلابد من اتباع خطى ممنهجة تترك اثارا ايجابية نحو اصلاح الانسان في تلك الدائرتين ومن ثم الاستعداد لتأسيس مبادئ معتمدة على الدين بالدرجة الاولى بأعتبار هذا الاخير هو الرادع الاقوى في تلك المحافظتين ومن ثم الاتجاه الى السلوك ومحاولة تغييره بالتوعية والتثقيف بالندوات والمؤتمرات ومن ثم التحول الى المنظمة وتوجيه أسهامها في اعمار البلاد .

٥ – اما الفساد الجنائي فيجب على الدائرتين الاستعانة بالجهات القانونية من اجل التفسير عواقب الاخطاء تفسيرا مفصلا ومحاولة توزيع كتيبات وكراسات ولوائح على العاملين كافة وفتح ورش توعية وتثقيف بخصوص الحد من هذا الجانب الاجرائي لأنه الأقوى من بين المتغيرات المفحوصة .

٦ – إعادة النظر في الأُليات الرديئة ذات العلاقة بنشوء الفساد الذي ناقشه البحث من قبل الدائرتين المذكورتين ويوصي الباحثونون مسؤولي تلك الدائرتين بمراجعة الجامعات والمشاركة في المؤتمرات العلمية بقصد الاستفادة والأطلاع.

٧ – على الأدارة العليا في الدائرتين المبحوثتين ترسيخ مفاهيم العدالة من خلال إرساء القيم الدينية التي تعد فاعلة جدا ومؤثرة في الانسان العراقي وعلى المثقفين الأشتراك في هذا الحراك من خلال التأليف والبحوث والمؤتمرات العلمية والتوعية المناسبة فضلا عن نشر المعرفة بمختلف الوسائل المرئية والسمعية ذات العلاقة.

على المسؤولين عن الجهات الأعلامية في الدولة تزويد الباحثين الوثائق كافة التي تثبت تورط الشخصيات التي أساءت الى أعادة اعمار البلد واستغلال الأموال غير المشروعه.

• **المصادر :**

١ - ابو ندا، سامية خميس، (٢٠٠٧) « تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وانماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية » رسالة ماجستير، جامعة غزة .

٢ - ٢ حجازي، السيد المرسي، (٢٠٠١)» التكاليف الاجتماعية للفساد»مجلة المستقبل العربي، العدد(٢٦٦)، بيروت-- لبنان .

٣ - الشمري، هاشم والفتلي، أيثار، (٢٠١١) «الفساد الإداري والمالي وإثارة الاقتصادية والاجتماعية » اليازوري، الطبعة الأولى، عمان -الأردن .

٤ - العاني، هيثم (٢٠٠٧)»الادارة بالحوافز « الطبعة الاولى، دار الكنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الاردن .

٥ - علي، احمد عبد الباقي، (١٩٩٧)» دور الرقابة الخارجية في الحد من حالات الفساد الإداري « بحث دبلوم عالي، جامعة بغداد - العراق .

٦ - المحمود، علاء الدين عبد الغني، (٢٠١١) «ادارة المنظمات « الطبعة الاولى، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان - الاردن .

٧ - الناصر، عبيد ناصر، (٢٠٠٢) « ظاهرة الفساد» دار المدى، دمشق - سوريا .

٨ - النجفي، سالم توفيق (٢٠٠١)» العراق تحت الاحتلال « دراسة حالة، بغداد - العراق .

٩ - اليوسف، يوسف خليفة (٢٠٠٤)" الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية " مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان .

• **المصادر الأجنبية :**

1 - Cole.M.S. Bernerth. J.B. Frank Walter and Daniel T.Holt(2010) «Organizational justes and individuals. Withdrawal Unloking the influence of emotional Exhaustion» journal Of management studies.

2 - Cropanzano.R. David E. Bowen. and Stephen W. Gilliland (2007) « the management of Organizational justice .

3 - Hooshmand . L. Moghimi.S. M(2011). " Organizational justice and Organizational Enterperneurship in Manageers and Experts in RMTO European Journal of Scientific Research ISSN 1450 -216xVol .65No.4.

4 - Malik .M.E. naeem.B. (2011) " Faculty members perceptions of Organizational justice in institutes of higher Learning in Pakistan " African journal of Business Management Vol.5(16).

5 - Begovic. boris(2005). " corruption:concepts. types causes and conese quences ."

6 - David o.Beim and charles w Calomiis (2001). " Emerging financil markets. ".

7 - Murtaza .g. shad .I. shahzad.kshah.M.k. Khan.N.A(2011) Impect of Distributive and procedural Justice on Employees commitment : A case of public sector Organizational of Pakistan . European journal of Economics finance ISSN1450 -2275 issue.

8 - Rook. peter (2004) " the UN convention against corruption in transparency international global corruption ".

9 - Yazdani.B.o. Yab houbj .N.M(2011) the Relationship between social capital and Organizational

justice European Journal of Economics finance and Administrative sciences ISSN1455 -2275.
10 - seel. f& moor. S(1993) " perception of promotional fairness and promotion candidates Qualification " Journal of applied psychology.

الملاحق

ملحق (١)

الاستبانة

كلية الادارة والاقتصاد

جامعة البصرة

قسم ادارة الاعمال

م/ أستبيان

عزيزي المستجيب، عزيزتي المستجيبة

تحية طيبة ....

يروم الباحثون (بعض من الاساتذة في كلية الادارة والاقتصاد قسم ادارة الاعمال جامعة البصرة) اجراء دراسة حول انعكاسات العدالة التنظيميةعلى الفساد الاداري في مديريتكم الموقرة لذا يرجى الإدلاء بآرائكم والتي هي سلفاً موضع اهتماماً واحترامنا علما ان تعاونكم معنا هو خدمة للعلم والمعرفة .

ملاحظات عامة:-

١ - لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة .

٢ - سوف تعامل المعلومات بدرجة عالية من الكتمان ولا تعرض على المسئولين وتستخدم لغرض التحليلي العلمي والاحصائي .

٣ - وضع اشارة (صح) حول الرأي الذي يناسب اعتقادك .

٤ - لا يجوز الحك والشطب لأن الاستمارات المشطوبة سوف تستبعد من التحليل .

٥ - في وجود اي استفسار عن الاسئلة يمكنكم الاتصال بالارقام الخاصة بالباحثين ادناه .

الباحثون
أ.م. د. محمد حسين منهل م.د.هاني فاضل الشاوي م.م وليد عباس جبر
الهواتف د . محمد حسين رقم الهاتف النقال - ٠٧٨٠١٨٩٦٥٠٦
د. هاني فاضل الشاوي - ٠٧٧٠٦٨٨٤٢٠٦
م.م . وليد عباس- ٠٧٨٠٨٤٤٤٠٧٤

٢٠١٣/٩/٩

القسم الاول : معلومات عامة :

١ - الجنس : ☐ ذكر ☐ انثى

٢ - التحصيل الدراسي : ☐ ابتدائي ☐ متوسطة ☐ اعدادية ☐ بكالوريوس ☐ دون الابتدائية

☐ماجستير☐ دكتوراه ☐ اخرى

٣ - مدة الخدمة : ٥فما فوق ١٠ فما فوق ١٥ فما فوق اخرى

٤ - مقدار الراتب : ☐ ١٥٠ الف ☐ ٢٠٠الف فما فوق ☐ اخرى

٥ - المنصب :☐ مدير عام ☐ مدير قسم☐ مدير وحدة☐ موظف مسؤول على فريق عمل

٦ - الحالة الزوجية :☐ اعزب☐ متزوج☐ مطلق☐ ارمل

٧ - الديانة :-☐ مسلم☐ مسيحي☐ اخرى

٨ - المحافظة☐ بصرة☐ نجف

القسم الثاني :- فحص ميداني لمتغيرات البحث المفسرة والمستجيبة للاستبانة.

	الفقرة	اتفق تماما ٥	اتفق ٤	محايد ٣	لااتفق ٢	لااتفق تماما ١
المتغير الاول :- العدالة التوزيعية						
١	أن أعبائي وواجباتي الوظيفية غيرمناسبة مقارنه بزملائي					
٢	مسؤوليات عملي غير عادلة مقارنة بزملائي .					
٣	الراتب الشهري الذي احصل عليه لا يتوافق مع مؤهلاتي العلمية					
٤	الحوافز المالية التي احصل عليها غير مناسبة نتيجة لما أقوم به من إعمال .					
المتغير الثاني :- العدالة الإجرائية						
٥	الإجراءات الإدارية المطبقة في الدائرة تتسم بالعدالة.					
٦	يحرص مدير (القسم)او (الدائرة) على استشراف حالة العمل قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل .					
٧	توفر الإدارة العليا الحلول العادلة للتظلمات والشكاوى .					
٨	تجمع الإدارة العليا المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الوظيفية .					
المتغير الثالث:- العدالة التفاعلية						
٩	تعتمد الادارة النهج الديمقراطي في التعامل مع العاملين.					
١٠	عندما يتخذ المدير قراراً تنظيميا" متعلقاً بعملي فإنه يتعامل معي بكل الود والاحترام .					

	الفقرة	اتفق تماما ٥	اتفق ٤	محايد ٣	لااتفق ٢	لااتفق تماما ١
١١	يناقش المدير معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي.					
١٢	عندما يتخذ رئيسي المباشر قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يوضح الأسباب المنطقية التي دعته لاتخاذ تلك القرارات.					
	المتغير الرابع :- الفساد الإداري / الفساد التنظيمي					
١٣	تقاضي الموظف الهدايا مقابل تسهيلٌ الخدمات للغيرٌ					
١٤	إثبات بياٌنات مخالفة للحقيقةٌ كالتصحيحٌ في السجلات والطلبات والتلاعب بها.					
١٥	استفادة الموظف من عمله الوظيفٌي لخدمة الأقارب والأصدقاء دون مبررات شرعي.					
١٦	التسويفٌ والمماطلة في إنجاز مصالح المواطن بما يلٌحق الضرر بهم.					
	المتغير الخامس :-الفساد السلوكي					
١٧	قيام الموظف ببعض السلوك المعيب لوظيفٌته ولسمعة جهازه الإداري .					
١٨	قيام الموظف أثناء وقت العمل الرسمي بأداء إعمال خاصة به .					
١٩	استغلال الموظف إمكانات العمل لأغراضه التعاملية .					
٢٠	تعمد الموظف على تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها .					
	المتغير السادس :-الفساد المالي					
٢١	امتناع الموظف عن أداء العمل الرسمي المكلف بتنفيذٌه					
٢٢	مخالفة الموظف للقواعد والإحكام المالية المنصوص عليها من قبل الجهات العليا .					
٢٣	عدم تنفيذٌ الموظف أوامر وتعليمٌات المسؤول المباشر بكل دقة وإخلاص .					

	الفقرة	اتفق تماما ٥	اتفق ٤	محايد ٣	لااتفق ٢	لااتفق تماما ١
٢٤	عدم تنفيذ الموظف تعليمات أجهزة وتعليمات الرقابة المالية .					
المتغير السابع:- الفساد الجنائي						
٢٥	يتقاضى الموظفين الصغار رشاوى تتناسب مع حجم وظائفهم					
٢٦	يتقاضى المسئولين الكبار رشى كبيرة تتناسب مع حجم منصبهم					
٢٧	يقوم الموظفين بسرقة الاموال العامة خفية					
٢٨	لايدرك الموظفين ان الفساد الجنائي يمثل سلوكا محرما شرعا وقانونا					

ملحق (٢)

تفاصيل المقابلات غير المهيكلة:

مقارنة بالمقابلات مع مسئول في بلدية البصرة السيد ابو احمد مدير وحدة الاملاك والسيد مسلم عبيد مدير الموارد البشرية في بلدية النجف.

البصرة	النجف
عدد العاملين ٢٥٠٠ عامل	عدد العاملين ٩٥٠عامل
سنة التاسيس ١٩٣٦	١٩٦٣
تحوي ست قطاعات هي (الخورة العشار الرباط المعقل القبلة الخليج العربي)	تشرف على ست قطاعات ايضا هي(المقبرة - الحيدرية- المدينة القديمة - الجنوبية- الشمالية)
مهمتها الاستراتيجية الغاء النوافذ المتعددة للمراجعين وتطبيق الايزو	مهمتها الاستراتيجية الاشراف على المشاريع السياحية الدينية
مساحتها اوسع	مساحتها اقل
نفوسها اكبر	نفوسها اقل
مشكلاتها اعقد	مشكلاتها عودة المهجرين ابان الحكم الصدامي وكثرتهم والاستيلاء على ممتلكاتهم من البعثيين والصداميين والتصرف بها من قبل الدولة
كثرة الديانات الاخرى غير الاسلامية بالنسبة للعاملين في البلديات	الديانة الاسلامية فقط للعاملين في البلدية بالنجف

النجف	البصرة
حصول الشخصيات السياسية والبرلمانية على قطع اراضي بمناطق سياحية وحساسة وقريبة من المركز يعد ظاهرة فاسدة متجذرة بالنجف	عدم توزيع الاراضي بالاماكن المميزة والقطع الركن واطلاع المواطنين بها سبب انتهاكها بسهولة عند فترة الانفلات الامني ابان سقوط نظام الطاغية صدام وهذا يعد فساد لايمكن القضاء عليه لتشييد دور كبيرة فيه من قبل المواطنين
عودة الشخصيات الدينية المهجرة واكتشافهم انتهاك ممتلكاتهم والتصرف بها من قبل الحكومة الفاسدة تعد احد الظواهر المقلقة للبلدية	احتلال المناقصات والمقاولات والعقود من اشخاص بمسميات جديدة قادمة من خارج الحدود تعد من اخطر مظاهر الفساد في البصرة
حدود الفساد تم تقويضها بفضل احترام المكانة الدينية ورعاية الحوزة ومراجع الدين لبرامج القضاء على هذه الظواهر وفضح المفسدين بوسائل سمعية وبصرية وحركية	نسبة الفساد الوظيفي والمالي والاداري في البلدية بالبصرة عالية وبمقدار ٢٠٪ - ٨٠٪ اي قانون باريتو الاخلاص والسلامة بالاداء ٢٠٪ والفساد ٨٠٪
يوجد تفاؤل كبير في القضاء نهائيا على المفسدين بسبب الثقة والتعامل بحزم من قبل المراجع مع الشخصيات والخلايا ذات العلاقة بالفساد	يوجد تشاؤم في مسألة القضاء على المفسدين

المصدر من اعداد الباحثون بالاستناد الى حقائق واقعية من صميم بلدية المحافظتين المبحوثتين.